

LEI No 12.470, DE 31 DE AGOSTO DE 2011

Altera os arts. 21 e 24 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Custeio da Previdência Social, para estabelecer alíquota diferenciada de contribuição para o microempreendedor individual e do segurado facultativo sem renda própria que se dedique exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencente a família de baixa renda; altera os arts. 16, 72 e 77 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social, para incluir o filho ou o irmão que tenha deficiência intelectual ou mental como dependente e determinar o pagamento do salário-maternidade devido à empregada do microempreendedor individual diretamente pela Previdência Social; altera os arts. 20 e 21 e acrescenta o art. 21-A à Lei no 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica de Assistência Social, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência; e acrescenta os §§ 4o e 5o ao art. 968 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, para estabelecer trâmite especial e simplificado para o processo de abertura, registro, alteração e baixa do microempreendedor individual.

A P R E S I D E N T A D A R E P Ú B L I C A

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1o Os arts. 21 e 24 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, passam a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 21.

.....

§ 2o No caso de opção pela exclusão do direito ao benefício de aposentadoria por tempo de contribuição, a alíquota de contribuição incidente sobre o limite mínimo mensal do salário de contribuição será de:

I - 11% (onze por cento), no caso do segurado contribuinte individual, ressalvado o

disposto no inciso II, que trabalhe por conta própria, sem relação de trabalho com empresa ou equiparado e do segurado facultativo, observado o disposto na alínea *b* do inciso II deste parágrafo;

II - 5% (cinco por cento):

a) no caso do microempreendedor individual, de que trata o art. 18-A da Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006; e

b) do segurado facultativo sem renda própria que se dedique exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencente a família de baixa renda.

§ 3º O segurado que tenha contribuído na forma do § 2º deste artigo e pretenda contar o tempo de contribuição correspondente para fins de obtenção da aposentadoria por tempo de contribuição ou da contagem recíproca do tempo de contribuição a que se refere o art. 94 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, deverá complementar a contribuição mensal mediante recolhimento, sobre o valor correspondente ao limite mínimo mensal do salário-de-contribuição em vigor na competência a ser complementada, da diferença entre o percentual pago e o de 20% (vinte por cento), acrescido dos juros moratórios de que trata o § 3º do art. 5º da Lei no 9.430, de 27 de dezembro de 1996.

§ 4º Considera-se de baixa renda, para os fins do disposto na alínea *b* do inciso II do § 2º deste artigo, a família inscrita no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal - CadÚnico cuja renda mensal seja de até 2 (dois) salários mínimos."

(NR)

"Art. 24.

Parágrafo único. Presentes os elementos da relação de emprego doméstico, o empregador doméstico não poderá contratar microempreendedor individual de que trata o art. 18-A da Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006, sob pena de ficar sujeito a todas as obrigações dela decorrentes, inclusive trabalhistas, tributárias e previdenciárias." (NR)

Art. 2º Os arts. 16, 72 e 77 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, passam a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 16.

I - o cônjuge, a companheira, o companheiro e o filho não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 (vinte e um) anos ou inválido ou que tenha deficiência intelectual ou mental que o torne absoluta ou relativamente incapaz, assim declarado judicialmente;

.....

III - o irmão não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 (vinte e um) anos ou inválido ou que tenha deficiência intelectual ou mental que o torne absoluta ou relativamente incapaz, assim declarado judicialmente;

....." (NR

"Art. 72.

.....

§ 3º O salário-maternidade devido à trabalhadora avulsa e à empregada do microempreendedor individual de que trata o art. 18-A da Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006, será pago diretamente pela Previdência Social." (NR)

"Art. 77.

.....

§ 2º

.....

II - para o filho, a pessoa a ele equiparada ou o irmão, de ambos os sexos, pela emancipação ou ao completar 21 (vinte e um) anos de idade, salvo se for inválido ou com deficiência intelectual ou mental que o torne absoluta ou relativamente incapaz, assim declarado judicialmente;

III - para o pensionista inválido pela cessação da invalidez e para o pensionista com deficiência intelectual ou mental, pelo levantamento da interdição.

.....

§ 4º A parte individual da pensão do dependente com deficiência intelectual ou mental que o torne absoluta ou relativamente incapaz, assim declarado judicialmente, que exerça atividade remunerada, será reduzida em 30% (trinta por cento), devendo ser integralmente restabelecida em face da extinção da relação de trabalho ou da atividade empreendedora." (NR)

Art. 3º A Lei no 8.742, de 7 de dezembro de 1993, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 20.

.....

§ 2o Para efeito de concessão deste benefício, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

.....

§ 6o A concessão do benefício ficará sujeita à avaliação da deficiência e do grau de impedimento de que trata o § 2o, composta por avaliação médica e avaliação social realizadas por médicos peritos e por assistentes sociais do Instituto Nacional de Seguro Social - INSS.

.....

§9o A remuneração da pessoa com deficiência na condição de aprendiz não será considerada para fins do cálculo a que se refere o § 3o deste artigo.

§ 10. Considera-se impedimento de longo prazo, para os fins do § 2o deste artigo, aquele que produza efeitos pelo prazo mínimo de 2 (dois) anos." (NR)

"Art. 21.

.....

§ 4o A cessação do benefício de prestação continuada concedido à pessoa com deficiência não impede nova concessão do benefício, desde que atendidos os requisitos definidos em regulamento."

(NR)

"Art. 21-A. O benefício de prestação continuada será suspenso pelo órgão concedente quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual.

§ 1o Extinta a relação trabalhista ou a atividade empreendedora de que trata o **caput** deste artigo e, quando for o caso, encerrado o prazo de pagamento do seguro-desemprego e não tendo o beneficiário adquirido direito a qualquer benefício previdenciário, poderá ser requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso, sem necessidade de realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade para esse fim, respeitado o período de revisão previsto no caput do art. 21.

§ 2o A contratação de pessoa com deficiência como aprendiz não acarreta a suspensão do benefício de prestação continuada, limitado a 2 (dois) anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício."

Art. 4o O art. 968 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 4o e 5o:

"Art. 968.

.....

§ 4o O processo de abertura, registro, alteração e baixa do microempreendedor individual de que trata o art. 18-A da Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006, bem como qualquer exigência para o início de seu funcionamento deverão ter trâmite especial e simplificado, preferentemente eletrônico, opcional para o

empreendedor, na forma a ser disciplinada pelo Comitê para Gestão da Rede Nacional para a Simplificação do Registro e da Legalização de Empresas e Negócios - CGSIM, de que trata o inciso III do art. 2º da mesma Lei.

§ 5º Para fins do disposto no § 4º, poderão ser dispensados o uso da firma, com a respectiva assinatura autógrafa, o capital, requerimentos, demais assinaturas, informações relativas à nacionalidade, estado civil e regime de bens, bem como remessa de documentos, na forma estabelecida pelo CGSIM." (NR)

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos:

I - em relação à alínea *a* do inciso II do § 2º e ao § 3º do art. 21 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, na forma da redação atribuída pelo art. 1º desta Lei, a partir de 1º de maio de 2011; e

II - em relação aos demais dispositivos, a partir da data de sua publicação.

Brasília, 31 de agosto de 2011; 190º da Independência e 123º da República.

DILMA ROUSSEFF

Guido Mantega

Fernando Damata Pimentel

Garibaldi Alves Filho

SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS

ORIENTAÇÃO NORMATIVA Nº- 7, DE 31 DE AGOSTO DE 2011

Estabelece diretrizes para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e o pagamento das gratificações de desempenho a que se refere o Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.

O SECRETÁRIO DE RECURSOS HUMANOS DO MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, no uso das atribuições que lhe confere o inciso I, art. 35, Anexo I, do Decreto nº 7.063, de 13 de janeiro de 2010, e tendo em vista o disposto no Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, resolve:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Orientação Normativa tem por objetivo estabelecer diretrizes para subsidiar os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, suas autarquias e fundações na operacionalização do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.

CAPÍTULO II

UNIDADE DE AVALIAÇÃO

Art. 2º O órgão ou entidade de lotação poderá determinar as unidades da estrutura organizacional qualificadas como unidade de avaliação como sendo:

I - o órgão ou a entidade como um todo;

II - um subconjunto de unidades administrativas de um órgão ou entidade que execute atividades de mesma natureza; ou

III - uma unidade isolada.

§ 1º As unidades de avaliação poderão ser definidas a partir de:

I - critérios geográficos;

II - hierarquia organizacional; ou

III - natureza de atividade.

§ 2º A relação das unidades da estrutura organizacional do órgão ou entidade qualificadas como unidade de avaliação deverá constar no ato que estabelece os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição das gratificações de desempenho, a que se refere o art. 7º do Decreto nº 7.133, de 2010.

§ 3º Uma unidade de avaliação poderá ser composta por mais de uma equipe de trabalho.

§ 4º Cada equipe de trabalho deverá estabelecer metas intermediárias, em consonância com as metas institucionais globais.

CAPITULO III

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 3º A avaliação de desempenho individual será feita com base em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas.

Art. 4º A apuração do desempenho individual resultará da pontuação atribuída ao cumprimento das metas individuais, somada à pontuação atribuída aos seguintes fatores mínimos e obrigatórios:

I - produtividade no trabalho, com base em parâmetros previamente estabelecidos de qualidade e produtividade;

II - conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de exercício;

III - trabalho em equipe;

IV - comprometimento com o trabalho; e

V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo.

§ 1º Além dos fatores mínimos obrigatórios poderão ser considerados os seguintes fatores opcionais:

I - qualidade técnica do trabalho;

II - capacidade de autodesenvolvimento;

III - capacidade de iniciativa;

IV - relacionamento interpessoal; e

V - flexibilidade às mudanças.

§2º Cada órgão ou entidade poderá, ainda, incluir outros fatores que considerar adequados à avaliação de desempenho individual.

§3º As descrições e os pesos referentes a cada um dos fatores deverão ser definidos no ato a que se refere o § 2º do art. 2º.

Art. 5º As metas de desempenho individual, decorrentes das metas intermediárias, deverão compor o plano de trabalho da unidade de avaliação.

Art. 6º O ato a que se refere o § 2º do art. 2º deverá conter o peso relativo:

I - do cumprimento das metas individuais para composição do resultado final da avaliação de desempenho individual;

II - do cumprimento de cada fator de que trata o art. 4º para a composição do resultado final da avaliação de desempenho individual; e

IV - de cada conceito de avaliação dos fatores: autoavaliação; chefia imediata e equipe.

§ 1º As regras constantes no § 4º do art. 4º do Decreto nº 7.133, de 2010, aplicam-se aos servidores não ocupantes de cargo efetivo.

§ 2º O cumprimento das metas de desempenho individual será avaliado apenas pela chefia imediata.

Art. 7º Caberá ao órgão ou entidade de lotação estabelecer os procedimentos específicos de avaliação pelos integrantes da equipe de trabalho aos pares e à chefia imediata.

§ 1º Na avaliação pelos integrantes da equipe de trabalho aos pares o número mínimo poderá ser de três servidores.

§ 2º Na avaliação pelos integrantes da equipe de trabalho subordinada à chefia imediata todos os servidores farão a avaliação da chefia imediata.

Art. 8º O conjunto de servidores, que não faça jus às gratificações de desempenho estabelecidas no art. 1º do Decreto nº

7.133, de 2010, em exercício na unidade de avaliação, deverá ser avaliado na dimensão individual, para fins de verificação do cumprimento das metas de desempenho individual e intermediária constantes no plano de trabalho, conforme disposto no parágrafo único do art. 6º do Decreto nº 7.133, de 2010.

Parágrafo único. Os resultados da avaliação de desempenho serão utilizados como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

Art. 9º Para os efeitos do disposto no Decreto nº 7.133, de 2010, não serão avaliados e nem avaliadores:

I - estagiários;

II - terceirizados; e

III - pessoal contratado por tempo determinado.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica aos ocupantes de função de confiança ou cargo em comissão do Grupo- Direção e Assessoramento Superiores - DAS, ou equivalentes.

Art. 10. A responsabilidade pela avaliação de desempenho individual dos servidores titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes dos Planos de Carreiras e Cargos de que trata o art. 1º do Decreto nº 7.133, de 2010, quando não se encontrarem em exercício no respectivo órgão ou entidade de lotação, é do órgão ou entidade de lotação, observado o disposto em legislação específica.

§ 1º As unidades de recursos humanos dos órgãos ou entidades de lotação deverão encaminhar os formulários de avaliação dos fatores, para realização da avaliação individual somente pela chefia imediata, aos órgãos e entidades de exercício dos servidores de que trata o caput.

§ 2º Os servidores de que trata o caput deverão ser incluídos nos planos de trabalho, quando houver, das unidades de avaliação dos órgãos ou entidades de exercício, para fins de avaliação do cumprimento das metas individuais e intermediárias da equipe de trabalho da qual fazem parte.

§ 3º O resultado da apuração do plano de trabalho de que trata o § 2º não gerará efeitos financeiros para o servidor e será utilizado como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

§ 4º Para os servidores cedidos conforme disposto no inciso II do caput do art. 14 do Decreto nº 7.133, de 2010, até cem pontos da gratificação de desempenho serão atribuídos em função do percentual apurado na avaliação de desempenho institucional do período.

CAPÍTULO IV

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Art. 11. A avaliação de desempenho institucional visa aferir o alcance das metas institucionais, segmentadas em metas globais e intermediárias.

Art. 12. Para efeito de definição de metas globais, podem-se considerar projetos e atividades prioritárias e estratégicas, condições especiais de trabalho, além de outras características específicas do órgão ou entidade.

§1º Para fins de aferição das metas globais, poderão ser utilizados indicadores de eficiência, eficácia e efetividade.

§2º As metas globais, com os respectivos indicadores, deverão ser publicadas anualmente para efeito de pagamento da parcela da gratificação de desempenho em função dos resultados obtidos.

§ 3º As metas de que trata o § 2º deverão ser publicadas antes do início de cada ciclo de avaliação.

§4º A não publicação das metas globais implica na impossibilidade da operacionalização da sistemática de avaliação de desempenho.

CAPÍTULO V

DO PLANO DE TRABALHO

Art. 13. As unidades de avaliação deverão elaborar os planos de trabalho pelo desdobramento das metas globais dos órgãos ou entidades, em metas intermediárias das equipes de trabalho, seguidas das metas individuais de cada servidor.

Art. 14. As metas intermediárias, referentes às equipes de trabalho, deverão ser definidas por critérios objetivos, com o estabelecimento dos respectivos indicadores de desempenho no plano de trabalho.

Art. 15. Os compromissos de desempenho individual e institucional contidos nos planos de trabalho deverão ser pactuados e registrados, formalmente, entre a chefia imediata, o servidor e a equipe de trabalho no início do ciclo de avaliação.

§1º Cada servidor, individualmente, deverá estar vinculado a pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo.

§2º A não pactuação das metas de desempenho individual e das metas de desempenho intermediárias, conforme prevê o § 7º do art. 5º do Decreto nº 7.133, de 2010, apenas deverá ocorrer em situações excepcionais e mediante apresentação de justificativa formal à unidade de recursos humanos do órgão ou entidade de exercício.

Art. 16. Para efeitos de acompanhamento de todas as etapas do processo de avaliação de desempenho individual e institucional deverão ser estabelecidos, pelo órgão ou entidade, procedimentos internos de monitoramento regular e sistemático, sob orientação e supervisão da chefia imediata e da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, de forma a permitir que os resultados individuais e institucionais apurados na avaliação final sejam fidedignos.

Art. 17. No decorrer do ciclo de avaliação deverá ser realizada pelo menos uma avaliação parcial dos resultados, com o objetivo de subsidiar os ajustes das metas, com base nos compromissos firmados no plano de trabalho, possibilitando a verificação de problemas e dificuldades e a aplicação de medidas corretivas.

Art. 18. A apuração final destina-se à consolidação das pontuações institucionais e individuais e finalização do processo de avaliação de desempenho.

CAPÍTULO VI

DOS EFEITOS FINANCEIROS

Art. 19. O valor da gratificação de desempenho corresponderá ao resultado da avaliação de desempenho individual somado ao resultado da avaliação de desempenho institucional, pelo que o seu pagamento só será possível quando obtida a apuração final.

Art. 20. A unidade de recursos humanos do órgão ou entidade de lotação terá um mês, após o final do ciclo, para processar e publicar os resultados da apuração final da avaliação de desempenho, que gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente ao do processamento.

Art. 21. O resultado final da avaliação de desempenho individual e institucional gerará efeitos financeiros mensais para os doze meses subsequentes ao processamento do ciclo de avaliação.

CAPÍTULO VII

DOS CICLOS DE AVALIAÇÃO

Art. 22. O período do ciclo de avaliação de desempenho institucional deverá ser igual ao período do ciclo de avaliação de desempenho individual.

Art. 23. Os ciclos de avaliação de desempenho deverão ser sucessivos e ininterruptos.

Parágrafo único. Antes do encerramento do ciclo de avaliação de desempenho em curso, deverá ser dado início ao processo de planejamento do ciclo seguinte, de forma a não haver descontinuidade.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 24. Somente no primeiro ciclo de avaliação de desempenho serão admitidas as exceções previstas no Decreto nº 7.133, de 2010, a seguir:

I - os servidores serão avaliados apenas pela chefia imediata;

II - o último percentual apurado em avaliação de desempenho institucional já efetuado no respectivo órgão ou entidade de lotação poderá ser utilizado para o cálculo da parcela atribuída em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional;

III - possibilidade de duração inferior a um ano, sendo, preferencialmente, não inferior a seis meses; e

IV - as atribuições da CAD ficarão a cargo da unidade de recursos humanos do órgão ou entidade de lotação, que julgará os recursos em última instância.

§ 1º O resultado apurado em avaliação de desempenho institucional, conforme disposto no inciso II do caput, deverá ser publicado e compreenderá a primeira etapa do primeiro ciclo de avaliação.

§ 2º Para os órgãos ou entidades que publicarem o último percentual apurado em avaliação de desempenho institucional, conforme disposto no inciso II do caput:

I - inexistirá a finalidade da instituição do plano de trabalho; e

II - o avaliado fica desobrigado de cumprir o interstício mínimo de permanência no exercício das atividades relacionadas ao plano de trabalho, conforme estabelecido no art. 11 do Decreto nº 7.133, de 2010.

Art. 25. O resultado da apuração final do primeiro ciclo de avaliação de desempenho gerará efeitos financeiros retroativos à data de publicação das metas globais, ressalvado o disposto em legislação específica.

Art. 26. O evento preparatório para a atuação dos integrantes da equipe de trabalho como avaliadores dos pares e das chefias imediatas deverá ser organizado pelas unidades de recursos humanos dos órgãos e entidades com vistas ao esclarecimento da metodologia, dos procedimentos, critérios e correta aplicação da atribuição de conceitos pelas equipes de trabalho aos pares e à chefia imediata.

Art. 27. O ato a que se refere o § 2º do art. 2º deverá conter:

I - os resultados de alcance das metas globais que serão utilizados no primeiro período de avaliação para fins de pagamento da parcela institucional das gratificações de desempenho, conforme disposto no inciso II do caput do art. 24.

II - a forma de funcionamento da CAD.

Art. 28. O ato a que se refere o § 2º do art. 2º e o ato de fixação das metas globais deverão ser publicados, preferencialmente, no Diário Oficial da União.

DUVANIER PAIVA FERREIRA

GABINETE DO MINISTRO

PORTARIA Nº- 1.752, DE 31 DE AGOSTO DE 2011

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal e os arts. 74, § 2º, e 913 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943,

Considerando o recebimento recente de manifestações, encaminhadas por entidades de representação nacional no âmbito do Governo Federal, no sentido da reconsideração da data de início da utilização do Registrador Eletrônico de Ponto - REP previsto no Art. 31 da Portaria Nº 1.510, de 21 de agosto de 2009,

Considerando o firme compromisso do Governo e deste Ministério em assegurar a efetiva conclusão do diálogo iniciado com diferentes setores da sociedade brasileira a fim de aperfeiçoar o Sistema Registrador Eletrônico de Ponto - SREP, resolve:

Art. 1º Alterar o prazo para o início da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto - REP, previsto no art. 31 da Portaria Nº 1.510, de 21 de agosto de 2009, para o dia 3 de outubro de 2011.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CARLOS ROBERTO LUPI

SECRETARIA EXECUTIVA

PORTARIA No- 206, DE 31 DE AGOSTO DE 2011

Fixa critérios complementares à implementação da Portaria/MTE n.º 1.160, de 2011, publicada no Diário Oficial da União de 06 de junho de 2011, disciplinando o Registro Eletrônico de Ponto dos servidores em exercício no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego.

O SECRETÁRIO EXECUTIVO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da competência que lhe foi subdelegada pelo § 2º do art. 11 da Portaria/MTE n.º 1.160, publicada no Diário Oficial da União de 06 de junho de 2011, e tendo em vista o disposto no artigo 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995 e considerando, ainda, o que consta no Decreto nº 1.867, de 17 de abril de 1996, resolve: Art. 1º As normas e procedimentos para a aferição do cumprimento da jornada de trabalho dos servidores em exercício no Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, são disciplinadas por esta Portaria, em caráter complementar às disposições da Portaria/ GM/MTE n.º 1.160, de 2011.

CAPÍTULO I

DAS FORMAS DE AFERIÇÃO DA FREQUÊNCIA

Art. 2º O controle de frequência dos servidores em exercício no MTE dar-se-á por meio de Registro Eletrônico de Ponto - REP, com identificação biométrica.

§1º Entende-se por identificação biométrica a leitura da imagem das impressões digitais dos servidores, confrontando-as com banco de dados constituído para esse fim, otimizando o processo de certificação da frequência dos servidores.

§2º A Secretaria-Executiva coordenará processo gradual de extensão do REP para todas as unidades administrativas do MTE.

§3º Enquanto não for concluído o processo de instalação do REP, as unidades administrativas permanecerão com o registro manual, por meio de folha do ponto.

§4º Os equipamentos e o sistema de gerenciamento de jornada adotados para o REP serão padronizados em todas as unidades administrativas do MTE, sendo vedada a utilização de sistemas não autorizados pela Secretaria-Executiva.

§5º O registro de frequência manual, de que trata o § 3º deste artigo também poderá ser utilizado quando o REP estiver temporariamente indisponível.

§6º No período de implantação do REP, visando ajustar as adaptações necessárias, fica autorizada a coexistência do REP com o registro manual.

CAPÍTULO II

DO CONTROLE ELETRÔNICO DE FREQUÊNCIA

Art. 3º Para fins de registro de frequência diária e efetivo cumprimento da jornada de trabalho estabelecida em Lei, os servidores em exercício no MTE deverão utilizar os equipamentos de REP, que promoverão a leitura biométrica das digitais.

Art. 4º O cadastramento das imagens das digitais dos servidores deverá ser coordenado pelas unidades de Recursos Humanos do MTE.

§1º As imagens digitais ficarão armazenadas em banco de dados próprio do MTE, sendo utilizadas, exclusivamente, para se aferir a frequência dos servidores, sendo vedado o seu uso para outros fins.

§2º Deverão ser armazenadas, pelo menos, a imagem digital de dois dedos distintos, sendo uma da mão direita e outra da esquerda, quando possível.

§3º Na eventualidade do servidor não possuir condições físicas de leitura da impressão digital, o REP dar-se-á por meio de digitação de senha, no teclado do equipamento utilizado para leitura biométrica.

Art. 4º Os equipamentos de REP deverão ser instalados em locais de acesso às dependências do MTE ou em local de grande circulação de servidores, de forma a facilitar o registro da frequência.

Art. 5º Os servidores deverão registrar os seguintes movimentos de entrada e saída:

I - início da jornada de trabalho: horário de chegada ao MTE;

II - início do intervalo de refeição/repouso;

III - fim do intervalo de refeição/repouso;

IV - fim da jornada: horário da saída do MTE.

§1º Os movimentos de entrada e saída, previstos nos incisos I a IV, poderão ser registrados em quaisquer dos equipamentos de REP instalados nas dependências do MTE.

§2º Os horários habituais de início e de término da jornada de trabalho e dos intervalos de refeição/descanso, observado o interesse do serviço, deverão ser estabelecidos previamente entre chefias e servidores, de acordo com a adequação às conveniências e às peculiaridades de cada unidade administrativa, respeitada a carga horária correspondente aos cargos.

§3º Para fins de cumprimento do disposto no §2º, caberá à Coordenação-Geral de Recursos Humanos monitorar os casos de incompatibilidade entre as informações de jornada previamente cadastradas e os registros de movimento de entradas e saídas, observando o disposto no inciso X do art. 116 da Lei n.º 8.112, de 1990.

§4º A chefia imediata deverá comunicar às unidades de Recursos Humanos as alterações de jornada regulamentar de trabalho, para fins de cadastro no sistema de gerenciamento de jornada.

CAPÍTULO III

DO BANCO DE HORAS

Art. 6º O REP possibilitará a estruturação de banco de horas em que ficarão registrados os créditos e os débitos de jornada diária e semanal, possibilitando compensações recíprocas.

§1º Ao final do mês, havendo saldo de crédito de horas remanescentes, poderá ser concedido ao servidor o direito de usufruí-lo até o último dia do mês subsequente ao do cômputo do crédito, devendo o período de usufruto ser previamente acordado com a chefia imediata, observada a conveniência para o serviço.

§2º Ao final do mês, havendo saldo de débito de horas remanescentes, poderá ser concedido ao servidor o direito de compensá-lo até o último dia do mês subsequente ao do cômputo do débito, devendo a compensação ser estabelecida pelo chefe imediato.

§3º As faltas injustificadas, consideradas aquelas ausências em que não há qualquer comunicação, por parte do servidor, à chefia imediata, não são passíveis de compensação, ficando vedada a aplicação do caput e do §2º deste artigo.

§4º Não será permitido ultrapassar 2 (duas) horas excedentes por dia, ressalvados os casos excepcionais autorizados pela Secretaria- Executiva ou, no âmbito das Superintendências Regionais, pelos respectivos Superintendentes.

§5º O registro inferior ao prazo previsto no §1º do art. 3º da Portaria/GM/MTE n.º 1.160, de 2011, referente ao intervalo de refeição/ repouso, não será computado com crédito de horas adicionais no banco de horas.

Art. 7º O sistema de gerenciamento de jornada disponibilizará consulta sobre os registros diários de entradas, saídas, créditos e débitos de horas de cada servidor, servindo também de ferramenta gerencial para as chefias.

CAPÍTULO IV

DO REGISTRO DAS LICENÇAS E AFASTAMENTOS

REGULAMENTARES

Art. 8º As unidades de Recursos Humanos deverão zelar pela prévia alimentação do REP com informações de férias, licenças e afastamentos regulamentares, evitando-se o registro indevido de débitos de horas.

Art. 9º Havendo atividade externa que impossibilite o servidor de promover os registros de que tratam os incisos de I a IV do art. 5º, as chefias imediatas deverão cadastrar essas ocorrências no sistema de gerenciamento de jornada, evitando-se o registro indevido de débitos de horas.

CAPÍTULO V

DA HOMOLOGAÇÃO MENSAL DO REGISTRO DE

FREQUÊNCIA

Art. 10 O sistema de gerenciamento de jornada disponibilizará relatório mensal com todos os registros de frequência dos servidores, para posterior homologação pela chefia imediata.

CAPÍTULO VI

DAS RESPONSABILIDADES DOS SERVIDORES E CHEFIAS

Art. 11. São responsabilidades do servidor:

I - registrar, diariamente, por meio da leitura de sua impressão digital, os movimentos de entrada e saída indicados no art. 5º;

II - apresentar motivação para suas ausências ao serviço, de forma a não caracterizar falta injustificada;

III - apresentar à chefia imediata documentos que justifiquem as eventuais ausências amparadas por disposições legais;

IV - comparecer, quando convocado, à unidade de Recursos Humanos para o cadastramento das imagens digitais;

V - promover o acompanhamento diário dos registros de sua frequência, responsabilizando-se pelo controle de sua jornada regulamentar; e

VI - comunicar imediatamente à unidade de Recursos Humanos quaisquer problemas na leitura biométrica, bem como inconsistências no REP.

Art. 12. São responsabilidades das chefias imediatas:

I - orientar os servidores para o fiel cumprimento do disposto desta Portaria;

II - estabelecer a forma de compensação e de utilização de crédito de horas, observado o disposto no art. 6º; e

III - registrar no sistema de gerenciamento de jornada as ocorrências de que trata o art. 9º.

Art. 13. São responsabilidades das unidades de Recursos Humanos:

I - promover a gestão do Sistema REP;

II - manter os comprovantes eletrônicos de frequência sob sua guarda, com vistas às auditorias internas ou externas;

III - registrar no sistema de gerenciamento de jornada as ocorrências que lhe competem;

IV - promover o acompanhamento regular dos registros de frequência dos servidores, responsabilizando-se pelo controle da jornada regulamentar; e

V - emitir relatório mensal com as informações de débito de horas para desconto em folha.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 14. Observado o disposto nos incisos I e III do art. 14 da Portaria/GM/MTE n.º 1.610, de 2011, alterada pela Portaria/GM/TEM n.º 1.680, de 12 de agosto de 2011, publicada no DOU de 15 de agosto de 2011, o REP não se aplica aos auditores fiscais do trabalho nos dias em que estiverem em atividade externa, previamente definida em Ordem de Serviço - OS, ou Ordem de Serviço Administrativa -

03-148	À disposição da Justiça Eleitoral
03 - 11 5	Adoção ou Guarda Judicial, Art. 210, Lei nº 8.112/90 (90 dias, para crianças de até 01 ano de idade)
03-149	Adoção ou Guarda Judicial, Art. 210, Parágrafo Único (30 dias, para crianças com mais de 01 ano de idade)
03-165	Afastamento para servir a outro órgão e entidade, art. 93 § 1º INC.I LEI 8112/90
03-101	Afastamento para Acompanhar Cônjuge ou Companheiro, Art.84, § 1º, Lei nº 8.112/90 (sem remuneração)
03-135	Afastamento para Acompanhar Cônjuge ou Companheiro, Art.84, § 2º, Lei nº 8.112/90 (com remuneração) Exercício provisório
03-163	Afastamento para curso de formação
03 - 111	Afastamento para Estudos ou Missão no Exterior, Art.95, Lei nº 8.112/90
03-108	Afastamento para exercício de Mandato Eletivo de Prefeito (com remuneração)
03-107	Afastamento para exercício de Mandato Eletivo de Prefeito (sem remuneração)
03 - 11 0	Afastamento para exercício de Mandato Eletivo de Vereador (com remuneração)
03-109	Afastamento para exercício de Mandato Eletivo de Vereador (sem remuneração)
03-106	Afastamento para Mandato Federal, Estadual ou Distrital (sem remuneração)
03 - 11 2	Afastamento para Servir em Organismo Internacional, Art.96, Lei nº 8.112/90
03-152	Afastamento para Servir outro Órgão ou Entidade
03-120	Afastamento por Inquérito Administrativo
03-122	Afastamento Preventivo, Art. 147, Lei nº 8.112/90
03-125	Alistamento eleitoral, Art.97, Inciso II, Lei nº 8.112/90 (02 dias)
05-000	Aposentadoria
03-141	Atraso ou Saída Antecipada
03-050	Ausência prevista Art. 15, Lei nº 8.868/94 (dias dobrados pela justiça eleitoral)
03-126	Casamento, Art.97,Inciso III, alínea a, Lei. nº 8.112/90 (08 dias consecutivos)
03-145	Comparecimento a Congresso, Conferência ou Similares
03-200	Comparecimento à Consulta Médica
03-128	Condenação à pena privativa de liberdade (processo penal)
02 - 11 4	Demissão, Art. 132, Lei nº 8.112/90
03-161	Descanso Amamentação, Art.209, Lei nº 8.112/90 (até 01 hora por dia, podendo ser dividido em 02 períodos de 30 min.)
03-151	Deslocamento para Nova Sede, Art.18, Lei nº 8.112/90 (trânsito)
03-124	Doação Voluntária de Sangue, Art. 97, Inciso I, Lei nº 8.112/90 (01 dia)
03-133	Doença em Pessoa da Família, Art.83, § 2º, Lei nº 8.112/90 (acima de 60 dias, sem remuneração)
03-100	Doença em Pessoa da Família, Art.83, § 2º, Lei nº 8.112/90 (até 60 dias, com remuneração)
10-043	Estágio Servidor Estudante 20 horas IN nº 05/97/MARE
02 - 11 0	Exclusão por Decisão Judicial
02-108	Exoneração Cargo Comissionado, Art. 35, Inciso I, Lei nº 8.112/90 (de ofício)
02-109	Exoneração Cargo Comissionado, Art. 35, Inciso II, Lei nº 8.112/90 (a pedido do servidor)
02-105	Exoneração Cargo efetivo, a pedido, Art. 34,Lei nº 8.112/90
02-106	Exoneração Cargo efetivo,Art. 34, § Único, item I ,Lei nº 8.112/90
02-107	Exoneração Cargo efetivo,Art. 34, § Único, item II ,Lei nº 8.112/90
02-101	Falecimento do Servidor, Art. 33, Lei nº 8.112/90
03-143	Falta Justificada
03-142	Falta não Justificada
03-146	Falta por Greve
03-144	Férias
03-147	Júri - Convocação para Júri popular

03 - 11 4	Licença Gestante (120 dias) Art. 207, Lei 8.112/90
03-197	Licença Gestante (prorrogação - até 60 dias)
03-137	Licença para Atividade Política, Art. 86, § 2º, Lei nº 8.112/90 (com remuneração)
03-136	Licença para Atividade Política, Art. 86, Lei nº 8.112/90 (sem remuneração)
03-105	Licença para o desempenho de Mandato Classista, Art. 92, Lei nº 8.112/90
03-104	Licença para o trato de Interesse Particular, Art.91, Lei nº 8.112/90
03 - 11 3	Licença para tratamento de saúde, Art. 202, Lei nº 8.112/90
03-123	Licença Paternidade, Art.208, Lei nº 8.112/90 (05 dias consecutivos)
03 - 11 6	Licença por Acidente em Serviço , Art. 211, Lei nº 8.112/90
03-127	Licença por motivo de falecimento pessoa da família, art. 97, Lei 8.112/90 (08 dias consecutivos)
03-103	Licença Prêmio por Assiduidade
03-129	Participação em Competição Desportiva , Art. 102, Inciso X, Lei nº 8.112/90
03-130	Participação em Programa de Treinamento, Art. 102., Inciso IV, Lei nº 8.112/90
03 - 11 8	Penalidade disciplinar (Suspensão)
02-122	Posse em Outro Cargo Inacumulável Art.33- Inc. VIII Lei 8.112/90
02-100	Redistribuição, Art. 37, Lei nº 8.112/90
03-201	Remoção para outra unidade do MTE, art. 36, Lei n.º 8.112/90
02-102	Retorno ao Órgão de Origem
03-099	Serviço Externo
03-150	Viagem a Serviço
03-173	Licença para Capacitação , Lei nº. 9.527/97

OSAD, ficando sujeitos aos mesmos instrumentos de controle de frequência para os demais servidores quando estiverem exercendo atividades internas, conforme previsto em OSAD e/ou fiscalizações indiretas, obedecendo as OS e escalas previamente definidas

Art. 15. Para fins do disposto nos art. 8º e 9º deverão ser utilizados os códigos de ocorrência previstos no anexo desta Portaria.

Art. 16. O servidor que causar dano ao equipamento de REP ou à sua rede de alimentação será responsabilizado civil, penal e administrativamente.

Art. 17. O descumprimento dos critérios estabelecidos nesta Portaria sujeitará o servidor e a chefia imediata às sanções estabelecidas no regime disciplinar estabelecido na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 18. Os casos omissos serão resolvidos pela Coordenação- Geral de Recursos Humanos.

Art. 19. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

PAULO ROBERTO DOS SANTOS PINTO

ANEXO

CÓDIGO DENOMINAÇÃO DA OCORRÊNCIA

SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL NO ESPÍRITO

SANTO

PORTARIA No- 56, DE 31 DE AGOSTO DE 2011

O Superintendente Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Espírito Santo, no uso das atribuições que lhe foram delegadas pela Portaria nº. 473 de 24 de julho de 2008, publicada no DOU do dia 25/07/2008. resolve:

Art. 1º Alterar a fundamentação legal do ato de Aposentadoria Integral por Invalidez permanente do servidor JOÃO MANOEL NASCIMENTO, Matrícula SIAPE nº. 0256627, ocupante do cargo de Auditor Fiscal do Trabalho, Classe "S", Padrão "IV"-NS, da carreira de Auditoria Fiscal do Trabalho, do Quadro de Pessoal deste

Ministério, conforme Portaria nº 074 de 31 de dezembro de 2007, publicada no DOU nº 2, de 03 de janeiro de 2008, seção 2, de forma que passe a perceber proventos, de acordo com o art. 6º da Emenda Constitucional nº 41/2003, com base na remuneração do servidor no cargo efetivo em que se der a aposentadoria (Processo nº. 46207.010118/2007-13), com efeitos financeiros a partir da publicação.

ENÉSIO PAIVA SOARES

Dados do filiado:

JOAO MANOEL NASCIMENTO

27 252-2750

Sem e-mail cadastrado

SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL EM GOIÁS

PORTARIA Nº- 71, DE 19 DE AGOSTO DE 2011

O SUPERINTENDENTE REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM GOIÁS, no uso de suas atribuições legais conferidas pela Portaria nº 1.150, de 1º de junho de 2011, publicada no DOU de 2 de junho de 2011, e:

Considerando o surgimento em grande número de estabelecimentos comerciais e industriais no Estado e a crescente diversidade e complexidade dos processos produtivos, que ensejam também uma intensificação na execução de obras da indústria da construção, tanto na capital como no interior do Estado;

Considerando que essas instalações e processos encerram riscos de potenciais danos à saúde e à integridade física do trabalhador e que, por isso, exigem constante vigilância preventiva;

Considerando que o artigo 161 da Consolidação das Leis do Trabalho e a Norma Regulamentadora (NR) nº 3 autorizam a interdição de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou o embargo de obra, com base em laudo técnico que demonstre a existência de grave e iminente risco para a saúde ou segurança dos trabalhadores no ambiente de trabalho;

Considerando que, nos casos de risco grave e iminente para a saúde ou segurança dos trabalhadores, a demora na adoção de medida de efeito direto e imediato possa torná-la ineficaz para impedir a ocorrência do infortúnio, com graves consequências e danos

irrecuperáveis aos trabalhadores;

Considerando que interessa igualmente a este Órgão ver restabelecidas, sem perda de tempo, as atividades normais da empresa que sofreu o embargo ou a interdição, quando findas as causas geradoras da paralisação, e;

Considerando o que dispõe a Portaria Ministerial Nº 40, de 14 de janeiro de 2011, que disciplina os procedimentos relativos aos embargos e interdições. resolve:

Art. 1º - Delegar competência aos Auditores Fiscais do Trabalho em exercício na circunscrição da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás, inclusive os integrantes dos grupos móveis de fiscalização, para interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obras, quando constatarem situação de grave e iminente risco para a saúde ou segurança dos trabalhadores, nos termos do Art. 161 da CLT, da Norma Regulamentadora (NR) nº 3 e da Portaria Ministerial Nº 40, de 14 de janeiro de 2011, que disciplina os procedimentos relativos aos embargos e interdições.

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se a Portaria/SRTE-GO Nº 48, de 20 de agosto de 2009.

HEBERSON ALCÂNTARA